



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة الشهيد حمه لخضر _ الوادي _

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم علوم مالية ومحاسبة

الموضوع: تقرير تدرّس ضمن متطلبات نيل شهادة ليسانس أكاديمي

الشعبة: علوم المالية والمحاسبة

التخصص: محاسبة وجباية

إعداد الأجر في مؤسسة إقتصادية وفق تحديثات 2022 دراسة حالة: شركة سوفيا للصناعات الغذائية

تحت إشراف الأستاذ:

- زكرياء دمدوم.

من إعداد الطالبات:

- بن دبكة نور الهدى.

- سوفي صفاء.

- سعود وفاء.

السنة الجامعية: 2022\2023

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

شكر وعرفان

الحمد لله الذي أنار لنا طريق العلم ووفقنا لإتمام هذا
رغم كل الصعاب.

كما نتقدم بالشكر والإمتنان إلى والدينا الكريمين
لدعمهما المتواصل لنا، ونتوجه بالشكر الجزيل إلى كل
من وجدناه سندا لنا ونخص بالذكر أستاذنا الفاضل
المشرف "دمدوم زكرياء" الذي لم يتوانى ولو لحظة في
توجيهنا وإرشادنا

طوال مدة إنجاز هذه المذكرة.

ونشكر الأخوة والأصدقاء والزملاء الذين رافقونا
طوال هذا المشوار، والذي نسأل المولى تبارك وتعالى
أن يجعله منيرا ومميرا.

فشكرا جزيلا لكل هؤلاء وكل من مد لنا يد العون ماديا
أو معنويا لإنجاز هذا العمل.

إهداء

بسم الله الرحمن الرحيم

إلهي لا يطيب الليل إلا بشكرك ولا يطيب النهار إلا بطاعتك ولا تطيب اللحظات إلا بذكرك ولا تطيب الآخرة إلا بعفوك ولا تطيب الجنة إلا برويتك الله ﷻ ، إلى من بلغ الرسالة وأدى الأمانة ونصح الأمة إلى نبي الرحمة ونور العالمين سيدنا محمد ﷺ

إلى من كلله الله بالهيبة والوقار إلى من علمني العطاء بدون إنتظار إلى من احمل اسمه بكل إفتخار إلى منبع الخير الدافق والحنان الوافر إلى من نسج لي طريق النجاح في حياتي إلى الذي أوصاني بطاعة الله وترك المعاصي إلى من تعلمت منه الصمود مهما كانت الصعاب إلى من ستبقى كلماته نجوما اهتدي بها طيلة حياتي أرجو من الله أن يمد في عمره (والدي العزيز)

إلى ملاكي في الحياة إلى معنى الحب ومعنى الحنان والتفاني إلى بسمة الحياة وسر الوجود إلى بسمة الحياة وسر الوجود إلى الشمس الوضاعة التي أنارت لي دروب النجاح في الحياة إلى من كان دعاؤها سر نجاحي وحنانها بلسم جراحي إلى أغلى الحبايب حفظها الله (أمي الغالية)

إلى من وجدت فيكم سعادة الحياة إلى من كنتم رفقاء دربي في هذه الحياة وسر الوجود إلى من عرفت معهم الحياة ، أسأل الله أن لا يحرمني منكم (أخواتي العزيزات وإخوتي)

إلى روح أختي المتوفية رحمك الله وأسكنكي فسيح جنانه وجعلك طيرا من طيور الجنة (سندس)

إلى الذين علموني كيف أخط الحرف واكتب الكلمة وأعطي للنجاح قيمة، لهم مني كل معاني الحب والتقدير والذي يساوي حجم عطائهم اللامحدود (أساتذتي الأفاضل)

بن دبكة نور الهدى

إهداء

إلى نبض الحب ووافر العطاء بلا إنتظار ولا مقابل إلى من كانت سنداً لي في
مخاض هذا العمل وميلاده ، إلى من غمرتني بحنانها إلى أمي التي مهما قلت فيها لن
أوفيها حقها ، التي أتمنى لها دوام الصحة والعافية ، إلى من كان شمعة تدير دربي
ومن علمني الإجتهد والمثابرة وحب الإطلاع والسير على خطى الحبيب المصطفى
عليه أفضل الصلاة والسلام ، إلى أبي الحبيب أطال الله في عمره ، إلى فرحة البيت
وقرة العين الإخوة كل بإسمه ومقامه إلى كل الأهل والأقارب .

سوفي صفاء

إهداء

أهدي هذا العمل المتواضع إلى الوالدين الكريمين أطال الله في عمرهما وعافاهما
في صحتهما بإذنه.

و إلى كل أصدقائي وأحبابي

والحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على أشرف المرسلين سيد النبيين
والمرسلين محمد صلى الله عليه وسلم.

سعود وفاء



شكر وعرفان

إهداء

قائمة الجداول

قائمة الأشكال

أ	مقدمة العامة
1	قائمة المراجع.....
3	الإطار النظري للأجور والممارسات الحديثة في محاسبة الأجور
3	الفصل الأول الإطار النظري للأجور والممارسات الحديثة في محاسبة الأجور
4	تمهيد
5	المبحث الأول:تعريف عناصر الأجرة.....
5	المطلب الأول:الأجر الأساسي salaire de base
5	المطلب الثاني:الساعات الإضافية (Hs) les heures supplémentaire
5	المطلب الثالث:العلاوات
6	المطلب الرابع:التعويضات
8	المطلب السادس:الإقتطاعات على الأجور
10	المبحث الثاني: كيفية حساب الأجرة بكل عناصرها
10	المطلب الأول: كيفية إعداد الأجر:.....
11	المطلب الثاني :حساب الأجر القاعدي و حساب التعويضات و العلاوات:.....
12	المطلب الثالث : الاقتطاعات على الأجر مع إعداد كشف الأجر (bulletin de paie):.....
14	المبحث الثالث : المعالجة المحاسبية للأجور
14	المطلب الأول :الحسابات المستعملة.....

المطلب الثاني : كيفية التسجيل	15
خلاصة الفصل الأول	19
الفصل الثاني تحليل أجور العمال لشركة مطاحن سوف للتغذية العامة.....	20
تمهيد	21
المبحث الأول : تقديم عام لشركة مطاحن سوفيا للصناعات الغذائية:.....	22
المطلب الأول: لمحة عامة حول الشركة محل الدراسة	22
المطلب الثاني: الهيكل التنظيمي للمؤسسة وتحليله.....	22
المبحث الثاني :إعداد نماذج كشوف والمعالجة المحاسبية للأجور.....	25
المطلب الأول :إعداد كشوف نموذجية للأجور لشركة مطاحن سوفيا للصناعات الغذائية.....	25
المطلب الثاني:المعالجة المحاسبية للأجور لشركة مطاحن سوفيا للصناعات الغذائية :	29
خلاصة الفصل الثاني	33
الخاتمة	34

قائمة الجداول

الرقم	العنوان	الصفحة
01	الجدول التصاعدي الشهري لحساب الضريبة على الدخل الإجمالي صنف الرواتب والأجور	9
02	جدول نموذج كشف الأجر	12

قائمة الأشكال

الصفحة	العنوان
23	الهيكل التنظيمي لشركة مطاحن سوفيا للصناعات الغذائية

مقدمة العامة

تعتبر الأجور التي تدفع للعمال من المواضيع العامة التي لاقت ولا زالت تلاقي الاهتمام الكبير من طرف الباحثين في المجال الاقتصادي والإداري من قبل الخواص ويعود السبب في ذلك أثرها المباشر على المستوى المعيشي للعاملين وعلى الدولة وأرباب العمل وذلك ولأن الأجور تمثل تكلفة عمل وبالنسبة للمؤسسة والدولة ومصدر إشباع للرغبات بالنسبة للعامل

ومما لا شك فيه أن الأجور تعكس مدى الاهتمام بالفرد والمورد البشري الذي أصبح ذو أهمية كبيرة في دفع التنمية وهذا لا يأتي إلا من خلال تحقيق سياسة أجرية عادية إذ أن درجة رضا الفرد عن عمله يتوقف إلى حد كبير على قيمة ما يحصل عليه نقداً أو عبئاً كما تكسب الأجور أهمية بالغة كمؤشر لعملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية .

ويعد موضوع الأجور موضوعاً واسعاً لذلك فالإحاطة بكل جوانبه تفرض علينا تحديد طريقة تناوله ومعالجته.

أولاً: صياغة الإشكالية

إن موضوع الأجور من المواضيع الحساسة التي يجب على المؤسسة أن توليها اهتماماً كبيراً ودراسة معمقة ودقيقة في هذا الإطار يمكننا طرح الإشكالية التالية :

كيف يتم إعداد الأجر في المؤسسة الاقتصادية وفق تحديثات 2022؟

ومنه نستدرج تحتها الأسئلة الفرعية التالية:

- ما هو مفهوم الأجر ومكوناته و كيفية حساب عناصره والمعالجة المحاسبية ؟

- كيف يتم إعداد الأجر في شركة سوف للدقيق

انطلاقاً من الأسئلة الفرعية نقوم بصياغة الفرضيات التالية:

- غيرت النظرة إلى الأجور مع تغيير الأزمة واختلاف الأنظمة المحاسبية

- يتم إعداد الأجر بعدة طرق أهمها قوانين والتشريعات الصادرة عن الدولة

ثانياً : أسباب اختيار الموضوع :

إن أسباب التي تدفعنا إلى اختيار هذا الموضوع هي:

- الرغبة في إثراء معلوماتنا حول عنصر الأجور وكيفية إعدادها في المؤسسة

- تمثل الأجور محور هام لتركيز الأفراد في العمل

المنهج المتبع :

للإجابة على الإشكالية المطروحة قمنا بتقسيم البحث إلى فصلين اتبعنا المنهج الوصفي في

الفصل النظري وأما المنهج التحليلي في التطبيقي.

الفصل الأول

الإطار النظري للأجور والممارسات الحديثة في محاسبة الأجور

تمهيد:

تعتبر الأجور ومختلف التعويضات الملحقة بها من أهم الحقوق الأساسية للعامل، إذ جل النزاعات التي تدور في أوساط الطبقة العاملة سببها السعي إلى الرفع من مستوى الأجر، فمن جهة هي تكلفة على عاتق صاحب العمل ومن جهة أخرى مصدر رزق العامل. إذ تعتبر الأجور أداة من الأدوات الفعالة المؤثرة على أداة الفرد، هذا ما جعل البعض يسمي الاقتصاد المعاصر باقتصاد الأجور، لما بلغته من أهمية كعنصر تنمية، يساهم في تكوين طبقة عاملة فعالة ومنتجة، كعامل استقرار اجتماعي يحفز الطاقات البشرية على تطوير وتحسين المنتج وترقيته، ليصبح بذلك رضاء اقتصادي تعتمد عليه الدولة في تحريك النشاط الاقتصادي.

ولذلك ينبغي أن يعتمد نظام الأجور على دراسات علمية تراعي كل الظروف المحيطة بظاهرة تحديد الأجور سواء كانت إقتصادية أو إجتماعية،

إن الهدف الأساسي من الدراسة يهدف إلى التعرف على مكونات الأجر في القطاع العمومي في الجزائر والآليات المعتمدة في حسابه، وكذا التطور الذي شهده الأجر القاعدي .

وانطلاقاً من هذا فقد تطرقنا في هذا الفصل إلى ثلاثة مباحث حيث جاء المبحث الأول تعريف عناصر الأجرة، وتطرقنا في المبحث الثاني إلى كيفية حساب الأجرة بكل عناصرها، أما المبحث الثالث فقد تم التطرق إلى المعالجة المحاسبية والدفاتر المستعملة .

المبحث الأول: تعريف عناصر الأجرة**المطلب الأول: الأجر الأساسي *salaire de base***

هو مبلغ يحدد وفقا لمخطط تنظيمي خاص بالمؤسسة ويحسب في غالب الأحيان على أساس الرقم الإستدلالي الذي يحدد عناصر وعوامل المنصب والتي تختلف من منصب إلى آخر وذلك حسب درجة التأهيل، والمسؤولية، والجهد المتطلب وظروف العمل، وهو مصنف في الجدول المعمول به لتصنيف الوظائف والمشار إليه ضمن المرسوم رقم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985 يعتمد عليه لتصنيف الوظائف في الإدارات والمؤسسات.

والأجر الأساسي هو ذلك الراتب الأساسي الذي يتوافق مع الزمن الطبيعي العادي للعمل ويعني الأجر الأصلي المرتبط بمنصب عمل 8 ساعات يوميا بما يعادل 44 ساعة عمل في الأسبوع .

المطلب الثاني: الساعات الإضافية *(les heures supplementaire(Hs)*

تعني كل تعويض زائد عن الأجر القاعدي الأساسي ومرتبط ببذل مجهود إضافي من طرف العامل خارج أوقات منصب عمله وبما أن هذا التعويض يقابل مجهودا إضافيا خاصا فالقانون يلزم صاحب العمل بمعدل تعويض أكثر من الأجر القاعدي وذلك بحسب طبيعة العمل في حد ذاته وزمن حدوثه ليلا أو نهارا بحيث يتراوح هذا المعدل ما بين 125% و 150% من أجر ساعات العمل العادية

المطلب الثالث: العلاوات

وهي علاوات تمنح للعامل على شكل مكافآت له على ما أنجزه بنفسه وأيضا تعني كل التشجيعات المادية المرتبطة بمنصب العمل والتي تعطى للعامل كتحفيز عن الجهد الفكري أو الجماعي المبذول.

ويستند أسلوب العلاوات في الجزائر إلى المرسوم الرئاسي رقم 48-80 المؤرخ في 1980 الذي تم من خلاله إنشاء نوعان من العلاوات:

1. علاوة المردودية الفردية: *(prime de rendement individuelle(PRI)*

حدد وفقا للمعايير المهنية المعمول بها أو حسب السلم الذي يستند إلى معايير مرتبطة بنوعية العمل (الإنتاج) بحجمه وكذلك بالمثابرة الخاصة بالعمل أي حسب المواضبة و الأداء الجيد والإتقان باستعمال ورقة التتقيط، وهي نسبة من الأجر الأساسي وتصل حتى 10% منه.

2. علاوة المردودية الجماعية: (PRC) prime de rendement collective

غرضها مكافئة المجهود الجماعي وتدفع شهريا أو ثلاثيا أو سداسيا لمجموعة العمال أو المستخدمين، وترتبط هذه العلاوة بالأهداف التي يرجى تحقيقها، كالكمية، النوعية، التكاليف، ونسبة القدرات الإنتاجية، فعالية الخدمة العامة وأقصى نسبة ممكن أن تصل إليها هي 30% من الأجر الأساسي لكل عامل.

المطلب الرابع: التعويضات

1. التعويض الجزافي عن الخدمة الدائمة: (IFSP) Indemnité forfaitaire sur service permanent

يقدم هذا التعويض إذا كان منصب العمل يستدعي اللجوء إلى ساعات إضافية، وهو نسبة من الأجر الأساسي.

2. تعويض الخبرة المهنية: (IEP) Indemnité d'expérience professionnelle

عادة ماتعوض الأقدمية أو الخبرة عن طريق الترقية المهنية حسب السلم المهني لكل قطاع، وتكون الترقية من منصب إلى آخر، إذا أثبت العامل تأهيل مهني أو أكاديمي، وإذا كانت هناك مناصب عمل شاغرة ولكن في بعض الأحيان تتعطل قاعدة مكافئة الخبرة أو الأقدمية بالترقية، حيث يكتسب العامل مؤهلات تمنحه حق الترقية إلا أنه لا يمكنه الحصول على ذلك لأسباب مالية أو إدارية، تنظيمية، قانونية، لذلك وضع المشرع قواعد استثنائية لتعويض العامل ماليا عن الخبرة أو الأقدمية، التي عالجها ونظمها القانون الأساسي للعامل بقوانين أساسية نموذجية لقطاعات النشاط التي تحدد كفاءات تقييم وحساب هذا التعويض والمدة المقررة لذلك بينما تركها القانون الجديد للاتفاقيات الجماعية للعمل والمؤسسات المستخدمة.

حيث حدد بنسبة 50% من الأجر الأساسي في قطاع الإدارة العمومية و 25% من الأجر الأساسي في جميع القطاعات الأخرى.¹

¹ بلخير بكاري، محاضرات في المحاسبة المعقدة موجهة لطلبة السنة الثالثة مالية المؤسسة، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة ورقلة 2022، ص 2

3. تعويض عمل المنصب أو تعويض المناوبة: travail poste (TP)

وهو تعويض يدفع للعمال من أجل الأوقات الغير العادية التي يتطلبها منصب العمل، كالعمل المتناوب، أو العمل ليلا وفي الأعياد، ويحسب على أساس نسبة من الأجر الأساسي وهذه النسبة تحدد وفقا للاتفاقيات الجماعية حسب القانون 90-11 المتضمن علاقات العمل.²

4. تعويض المنطقة: Indemnité de zone (IZ)

يعتبر هذا التعويض مؤهل معين يحظى بالأولوية في البرنامج الإقتصادي والإجتماعي للدولة، الذي تحدده القوانين والنصوص المنظمة، وتنص المادة على: "مبلغ تعويض المنطقة يحدد تبع للمعاملات الترتيبية المخصصة للمناطق وقطاعات النشاط والوحدات الإقتصادية ومشاريع التنمية، والمؤهلات المهنية، ومناصب العمل المعزولة ومواقعها".

5. تعويض الضرر: Nuisance

هو ذلك التعويض الذي يستفيد منه المستخدمون المعرضين لأخطار تؤثر على صحتهم كالحرارة، الصوت، الأعمال الشاقة، ويعطى هذا التعويض كمبلغ محدد وليس كنسبة من الأجر الأساسي، ويحدد هذا المبلغ والمناصب المعنية به من قبل المؤسسة ويمنح شهريا.

6. التعويض عن الأوساخ: Indemnité salissure (IS)

هو ذلك التعويض الذي يستفيد منه المستخدمون الذين هم بحكم منصب عملهم معرضون دوما للأوساخ، ويعطى هذا التعويض كمبلغ محدد وليس كنسبة من الأجر الأساسي، ويحدد هذا المبلغ والمناصب المعنية به من قبل المؤسسة ويمنح شهريا.

7. تعويض السلة: prime de panier (PP)

محدد هذا التعويض بـ 22 وجبة شهريا كحد أقصى، وكل حالة غياب تحرمه من سلة ذلك اليوم، وتحدد قيمة التعويض حسب الإتفاقية الجماعية .

8. تعويض النقل: prime de transport (PT)

يوضع سلم ويحدد قيمة التعويض بالكيلومتر مع تحديد سقف.

9. تعويض الأجر الوحيد: prime de salaire unique (PSU)

التعويض في حالة ما إذا كان أحد الزوجين لا يشتغل، ويساوي 500 دج، كما يمكن أن يستفيد

² زين ربيع حنيقة، الواضح في المحاسبة المالية وفق SCF والمعايير الدولية IFRS\IAS، الطبعة الأولى، الجزء الثاني، جميع المستويات، منشورات كليك، الجزائر، السنة 2013، ص 180

من هذه المنحة الزوجان العاملان بشرط أن تكون الأجرة الشهرية للزوج زائد الأجرة الشهرية للزوجة تساوي أو تقل عن 7000 دج

10. تعويض مصاريف المهمة: prime les frais de mission

وهو تعويض المصاريف المترتبة عن تنقل العامل أثناء أدائه لمهامه ويتعلق الأمر بتعويض الإقامة والنقل والإطعام، وما إلى ذلك من النفقات الأخرى التي تفرضها طبيعة ومدة المهمة.

المطلب الخامس: المنح العائلية

1. المنح العائلية: Allocation familiale (AF)

هي منح وتعويضات أقرتها مختلف التشريعات العمالية الحديثة، حيث تتمثل هذه المنح في تقديم مبالغ مالية محددة للعامل على أساس عدد الأبناء الذين هم في كفالتهم حتى سن الرشد، فبالنسبة للعمال الذين يتقاضون أجرة شهرية تقل عن 15000 دج يستفيدون من مبلغ 600 دج في حدود خمسة (05) أطفال ابتداء من الطفل السادس (06) يتقاضى عليه 300 دج فقط، أما بالنسبة للعمال الذين يتقاضون أجرة شهرية تفوق 15000 دج فلهم الحق في منحة تقد بمبلغ 300 دج عن كل طفل.³

المطلب السادس: الإقتطاعات على الأجور

أ - الإقتطاعات العادية (الدورية):

1. اشتراكات الضمان الإجتماعي: cotisation de securite social

وهي عبارة عن اشتراكات إجبارية شرعها القانون على العامل ، وتأخذ صورة تأمينات على الأمراض ، التقاعد ، الوفاة ، الولادة ، حاليا تقدر نسبة الاشتراك 9% بالنسبة للعامل.

2. اقتطاع مصلحة الضرائب (الضريبة على الدخل الإجمالي)

هي ضريبة تقطع من المنبع ، أي من الأجر مباشرة وتدفع لمصلحة الضرائب، ويحدد مقدار الإقتطاع بجدول (Bareme IRG) يحتوي على فئات الأجر الإجمالي ومقدار الإقتطاع. إن النسبة المتعلقة بالضريبة على الدخل الإجمالي المفروضة على أجرة العامل، محددة حسب سلم التشريع الجبائي، حيث نجد ضمن هذا السلم عمودين ، عمود يمثل الدخل الخاضع ويرتفع ب 10 دنانير من دخل إلى آخر انطلاقا من ستة آلاف دينار جزائري (6000 دج)، والعمود

³³ بلخير بكاري، محاضرات في المحاسبة المعقدة موجهة لطلبة السنة الثالثة مالية المؤسسة ،كلية العلوم الإقتصادية ،جامعة ورقلة
2022، ص 3-4

الثاني يبين مقدار الضريبة على الدخل الإجمالي، ويقدم هذا الجدول من مصلحة الضرائب إلى المؤسسات المستخدمة لأجل حساب الضريبة المفروضة على الدخل الإجمالي للمستخدمين وحجزها من أجرتهم على أن تقدم لاحقا إلى مصلحة الضرائب، وبملاحظتنا لذا السلم نجد أ، الأجرة تبدأ من 6000 دج وهي كلها معفية إلى غاية الأجرة 15010 دج ويفرض 2 دج كضريبة على الدخل الإجمالي⁴.

وتحسب الضريبة على الدخل الإجمالي صنف الرواتب والأجور تبعا للجدول التصاعدي الشهري الآتي:

الجدول رقم: 01 الجدول التصاعدي الشهري لحساب الضريبة على الدخل الإجمالي صنف الرواتب والأجور

نسبة الضريبة	قسط الدخل الخاضع للضريبة (دج)
0 %	أقل من 20000.0 دج
23 %	من 20.001 إلى 40.000 دج
27 %	من 40.001 إلى 80.000 دج
30 %	من 80.001 إلى 160.000 دج
33 %	من 160.001 إلى 320.000 دج
35 %	أكثر من 320.000 دج

المصدر: <https://www.compta-213.com/2021/10/irg-2022.html>

- تستفيد المداخل المذكورة في المادة 66 من قانون الضرائب المباشرة والرسوم المماثلة من تخفيض نسبي من الضريبة الإجمالية، يساوي نسبة 40 % غير أنه لا يمكن أن يقل هذا التخفيض عن 12000 دج/سنويا أو يزيد عن 18000 دج/سنويا، أي بين 1000 دج و1500 دج/شهريا.

⁴⁴ بن ربيع حنيفة، الواضح في المحاسبة المالية وفق SCF والمعايير الدولية IFRS\IAS، الطبعة الأولى، الجزء الثاني، جميع المستويات، منشورات كليك، الجزائر، السنة 2013، ص 182-183

- تستفيد المداخل التي لا تتعدى مبلغ 30000 دج من إعفاء كامل من الضريبة على الدخل الإجمالي.

- تستفيد المداخل التي تفوق مبلغ 30000 دج وتقل عن 35000 دج من تخفيض إضافي ، ويتم تحديد الضريبة على الدخل الإجمالي المستحقة بالنسبة لهذه الفئة من الدخل .
ب- الإقتطاعات الإستثنائية (العارضية):

1. المعارضة على الأجور: oppositions sur salaires

تكون عادة بحكم قضائي ،حيث تؤمر المؤسسة بحجز مبلغ معين من أجرة العامل المدين وتقديمها لدائنه (ح\427:معارضة على الأجور).

2. تسبيقات على الأجور: Avances sur salaires

قد يحتاج العامل لأموال ،فيطلب من المؤسسة أن تقدم له تسبيقا، من ثم يحذف من أجرته لاحقا وكذا القروض التي تمنح له (ح\425:تسبيقات للمستخدمين) والتي تسدد عن طريق اقتطاعات من الأجرة وفق دفعات يتفق عليها⁵.

المبحث الثاني: كيفية حساب الأجرة بكل عناصرها⁶

المطلب الأول: كيفية إعداد الأجر:

طريقة أو كيفية إعداد اجر العامل تمر بعدة خطوات متسلسلة نذكرها في ما يلي :

1. تسجيل حضور العامل إلى مقر العمل و يتم إثبات ذلك بأي طريقة يدوية كالإمضاء أو

الإلكترونية باستعمال أجهزة ذكية تعمل بالبصمة أو البطاقة مهما كان نوعها؛

2. تحويل إثبات الحضور اليومي إلى مصلحة المستخدمين أو مصلحة المحاسبة حسب

التنظيم الداخلي المعمول به في الشركة؛

3. حساب أيام الحضور في الشهر هو 30 يوما حيث يمكن انه يمكن بداية حسابها من أي

يوم في الشهر مثلا الفترة من 15 مارس إلى 14 أبريل (المهم في ذلك هو الإبقاء على

نفس المرجع في حساب لكل شهر)؛

4. حساب حقوق و التزامات العامل؛

⁵⁵⁵ بلخير بكاري،محاضرات في المحاسبة المعمقة موجهة لطلبة السنة الثالثة مالية المؤسسة ،كلية العلوم الاقتصادية ،جامعة ورقلة
2022'

5. القيام بالاقطاعات الخاصة بالضمان الاجتماعي و الضريبة على الدخل؛

6. استخراج كشف الأجر الشهري؛

بالنسبة لحقوق و التزامات العامل:

يجب الحرص على الحساب الجيد لحقوق و التزامات العمال للحصول على الدخل الصحيح لكل واحد فيهم حسب سلم الأجور المعمول به في الشركة و المتفق عليه في الاتفاقية الجماعية، التأكد من أيام الحضور و الغياب، و الاقطاعات الضريبية و الاجتماعية الدقيقة.

في الغالب يتم إعداد نفس الأجرة لكل شهر غير انه يمكن في بعض الأحيان حساب

• أجور متأخرة " rappel de salaire "؛

• منحة نهاية الخدمة "prime de fin carriere"

• رصيد "stc"؛

المطلب الثاني: حساب الأجر القاعدي و حساب التعويضات و العلاوات:

• من المعلوم أن عدد ساعات العمل في الأسبوع هو 40 ساعة حسب قانون العمل، و

الأجير يحصل على مقابل مالي يتناسب مع الساعات التي عملها خلال الشهر.

و عملية حسابية بسيطة يمكن حساب عدد ساعات العمل شهريا حسب القاعدة التالية

ساعات العمل في الشهر = (40 ساعة * 52 أسبوع / 12 شهرا) = 173.33 ساعة شهريا

• قانون العمل يحدد تقسيم أيام العمل على 05 أو 06 أيام حسب تنظيم العمل الداخلي

للشركة و يكون الحساب كما يلي :

1. في حالة 05 أيام : (05 أيام * 52 أسبوع) / 12 شهر = 21.66 تقرب إلى 22

يوما؛

2. في حالة 06 أيام : (06 أيام * 52 أسبوع) / 12 شهر = 26 يوما

هناك نوعان من المنح و العلاوات مقسمة حسب كيفية حسابها أما بمعدل مؤوي أو قيمة ثابتة

شهرية

• بالنسبة للمنح و العلاوات ذات المعدل فتحسب بدلالة الأجر القاعدي أي كلما زاد الأجر

القاعدي ارتفعت المنح و العلاوات كمثال على ذلك تعويض الخبرة المهنية:

تعويض الخبرة المهنية = الأجر القاعدي * المعدل (%) * عدد أيام العمل / شهر (22 او 26 يوما).

او يحسب بعدد الساعات كما يلي:

تعويض الخبرة المهنية = الأجر القاعدي * المعدل (%) * عدد الساعات العمل / 173.33 ساعة.

• بالنسبة للمنح والعلاوات الثابتة فتحسب حسب أيام العمل مثلا:

منحة الإطعام = قيمة المنحة اليومية * عدد الأيام العمل ؛

المطلب الثالث : الاقتطاعات على الأجر مع إعداد كشف الأجر (bulletin de paie):

هناك نوعان من الاقتطاعات تتم على الأجر ضريبة و اجتماعية، حيث أن العامل لن يحصل على كل الأجر الأساسي و المنح و العلاوات.

اشتراك الضمان الاجتماعي بنسبة 9% من اجر المنصب (مجموع الأجر الأساسي والمنح و العلاوات) ؛

الضريبة على الدخل "IRG" حسب جدول الضريبة أو 10 % في حالة التعويضات غير شهرية (الأجر المنصب - اقتطاع الضمان الاجتماعي 9%)؛

إعداد كشف الأجر هو آخر مرحلة في عملية حساب الأجر حيث أن المستخدم ملزم بالقانون في تقديم هذه الوثيقة إلى العمال كل شهر و تعتبر كدليل لحقوق و التزامات الأجير أمام الإدارة و القانون و إليكم نموذجا لكشف الأجر ⁷.

الجدول رقم :02نموذج كشف الأجر

المؤسسة: بيان الأجر:	
رقم التسجيل:	الشهر
الإسم واللقب:	رقم الضمان الإجتماعي:
المهنة:	السن:
تعيين:	تاريخ الدخول:
	عدد الأطفال:

⁷ سايبى مسعود، بوزايد دراجي الحزني، المعالجة المحاسبية للأجور في ظل النظام المحاسبي المالي، مذكرة نيل شهادة الماستر في العلوم المالية والمحاسبية، تخصص محاسبة وتدقيق، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر بسكرة، السنة 2021.

الحالة العائلية:		رقم التعاضدية:
البيان	المبالغ	الإقتطاعات
الأجر الأساسي الساعات الإضافية علاوة المردودية الفردية علاوة المردودية الجماعية التعويض الجزافي عن الخدمة الدائمة تعويض الخبرة المهنية تعويض عمل المنصب (تعويض المناوبة) تعويض المنطقة تعويض الضرر التعويض عن الأوساخ		
أجرة المنصب تعويض السلة تعويض النقل		
الأجرة الخاضعة		
تعويض الأجر الوحيد تعويض مصاريف المهمة المنح العائلية		
الأجر الإجمالي		
التسبيقات		
إقتطاع الضمان الإجتماعي 9%		
الضريبة على الدخل الإجمالي		
الأجر الصافي		

المصدر: من إعداد الطالبات اعتمادا على ماسبق.

المبحث الثالث : المعالجة المحاسبية للأجور

بعد إعداد كشف الأجور ثم ترحيله بالتفصيل إلى دفتر الأجور ،تتم المعالجة المحاسبية حسب الخطوات التالية :

- تسجيل عناصر الأجور ،الاقتطاعات وبالتالي صافي الأجور القابل للدفع
- احتساب ثم تسجيل الأعباء الملحقة للأجور
- تسجيل دفع الأجور إلى الأجراء
- تسجيل دفع لصالح الهيئات المعنية في الآجال القانونية للاشتراكات في الضمان الاجتماعي (قسط الخاص بالأجراء و الخاص بصاحب العمل)، الضريبة على الدخل الإجمالي irg على الأجور ، تعاونية ضمان وإلى ممثلي العمال فيما يخص تمويل النشاطات الاجتماعية و الثقافية في المؤسسة .

المطلب الأول :الحسابات المستعملة

صنف عناصر مصاريف المستخدمين كالتالي (حدد مستوى تفصيل أرقام الحسابات بثلاثة فقط ولهذا ما زاد عنها فهو اختياري) :

1.1 ح/631 أجور المستخدمين

ح/ 63100 أجور و رواتب

ح/63101 ساعات إضافية

ح/63102 منح و مكافآت

ح/63120 تعويضات

ح/63150 المنح العائلية

ح/ 634 أجور المستغل الفردي

2.1 ح/635 الاشتراكات المدفوعة للهيئات الاجتماعية

ح/ 6351 اشتراكات الضمان الاجتماعي cnas

ح/ 6353 اشتراكات في صناديق التقاعد

ح/ 6358 اشتراكات في منظمات اجتماعية أخرى cacobath

ح/ 636 الأعباء الاجتماعية للمستغل الفردي

3.1 ح/ 637 الأعباء الاجتماعية الأخرى

ح/ 6371 أداءات المباشرة

ح/ 6378 مدفوعات اجتماعية أخرى

ح/ 638 أعباء المستخدمين الأخرى

4.1 ديون المؤسسة تجاه الغير المتعلقة بالأجور :

تشكل اشتراكات الضمان الاجتماعي ، الضريبة على الدخل و الاعتراض على الأجور ديون المؤسسة تجاه الغير . فتسجل في الحسابات التالية :

ح/ 42 المستخدمون

ح/ 421 المستخدمون ، الأجور و الرواتب

ح/ 422 أموال الخدمات الاجتماعية

ح/ 425 المستخدمون ، تسبيقات و مدفوعات على الحساب

ح/ 427 المستخدمون ، الاعتراضات على الأجور

ح/ 43 الهيئات الاجتماعية و الحسابات الملحقه

ح/ 431 الضمان الاجتماعي

ح/ 432 الهيئات الاجتماعية الأخرى

ح/ 438 الهيئات الاجتماعية – الأعباء الواجب دفعها و المنتجات الواجب استلامها

ح/ 44 الدولة و الجماعات المحلية

ح/ 442 الدولة . الضرائب و الرسوم القابلة للتحصيل من الأطراف الأخرى irg

ح/ 447 الضرائب الأخرى و الرسوم و التسديدات المماثلة

المطلب الثاني : كيفية التسجيل

1.2. تسجيل عناصر الأجرة :

وهو تسجيل العناصر الموجودة في السجل الأجور، وذلكعداد هذه الأخيرة على النحو التالي :

إعداد بطاقة الأجور

عناصر الأجرة	[	من ح/ أجور و رواتب	63100
		ح/ ساعات إضافية	63101
		ح/ تعويضات	63120
		ح/ أدءات مباشرة	637
		إلى ح/ الضريبة على الرواتب و الأجور	422
[	]	ح/ اقتطاع الاشتراكات في ض . إ	431
		الإقتطاعات	
		ح/ الاعتراض على الأجور	427
الأجر الصافي	[	ح/ المستخدمون - الأجور المستحقة	421

2.2. تسجيل أعباء المستخدم :

تخص هذه المرحلة تسجيل مصاريف الأجور و الرواتب على عاتق المؤسسة :

x	x	من ح/ اشتراكات في الضمان الاجتماعي	635
		إلى ح/ الضمان الاجتماعي	431
		تحديد قيمة الاشتراك	

	x	من ح/ الدفع الجزافي		641
x		إلى ح/ ديون الدفع الجزافي	447	
		تحديد قيمة الدفع الجزافي		

3.2 تسجيل مرحلة التسديد :

	x	من ح/ ديون المستخدمين		421
x		إلى ح/ السيولة	53	
		تسديد الأجور		

	X	من ح/ الضرائب على الرواتب و الأجور		442
	x	ح/ ديون الدفع الجزافي	447	
xx		إلى ح/ السيولة	53	

		تسديد الضرائب مع التصريحات		
--	--	----------------------------	--	--

	X	من ح/ اقتطاع اشتراكات الضمان الاجتماعي		432
	x	ح/ هيئات اجتماعية		431
xx		إلى ح/ السيولة	53	
8		تسديد الاشتراكات		

⁸⁸ بن ربيع حنيفة، الواضح في المحاسبة المالية وفق SCF والمعايير الدولية IFRS\IAS، الطبعة الأولى، الجزء الثاني، جميع المستويات ، منشورات كليك، الجزائر، السنة 2013 ، ص 190-193

خلاصة الفصل الأول

تعد الأجور الأساس في استقرار العامل في عمله والرضى عنه وفي تحقيق وتيرة عالية من الإنتاجية ، وعليه يمكن القول أن نظام الأجور هو بمثابة سلاح ذو حدين إذا أحسن تصميمه وإدارته كان لخير المؤسسة ولصالحها وإذا أسيء تصميمه وإدارته كان وبالا عليها ، فمن هنا يستمد نظام الأجور أهميته البالغة على مستوى الفرد والمؤسسة على حد سواء ، هاته الأهمية التي جعلت من تنظيم الأجور وحسابها أمرا لا بد منه لتقادي النزاعات والخلافات .

ومن خلال هذا يمكننا التوصل إلى النتائج التالية :

-الأجر هو المقابل المالي المدفوع للعامل مقابل العمل الذي قدمه لصاحب العمل ويتكون من الأجر الأساسي وجملة من المكافآت والتعويضات مخصص منه بعض الإقتطاعات الإجبارية منها والإختيارية إلى جانب أعباء المستخدم الأجرية .

-إن إعداد كشف الأجر هو مرحلة حاسمة حيث من خلاله يحصل العامل على صافي مستحقاته .

-وتأتي في الأخير مرحلة المعالجة المحاسبية كمرحلة إثبات وتدوين الأعباء الملقاة على عاتق المؤسسة فمن خلال التسجيل والتقيد المحاسبي يمكن إظهار هذه الأعباء أمام الأطراف الخارجية وفي مقدمتهم مصلحة الضرائب.

الفصل الثاني

تحليل أجور العمال لشركة مطاحن سوف للتغذية العامة

تقديم

إن عملية تسيير وانجاز الرواتب عملية معقدة ومرتبطة بعدة قوانين أساسية تتطلب منا دراية كاملة وشاملة واطلاعا دقيقا على جميع المناشير والقوانين التي تحكم وتسير هذا المجال الواسع والمتغير كلما تغيرت المعطيات وأحدثت الدولة زيادة أو تغيرات لبعض عناصر الراتب .

وفي هذا الفصل سنتطرق إلى دراسة حالة لشركة سوفيا للصناعات الغذائية من خلال التطرق إلى مراحل تسديد الرواتب للعمال والمعالجة المحاسبية .

المبحث الأول : تقديم عام لشركة مطاحن سوفيا للصناعات الغذائية:

سنحاول في هذا المبحث التطرق إلى هاته الشركة محل الدراسة واخذ نظرة عامة حولها.

المطلب الأول: لمحة عامة حول الشركة محل الدراسة

1. **تعريف الشركة :** هي شركة ذات المسؤولية المحدودة برأسمال قدره 50.000.000 دج

وهي متواجدة في المنطقة الصناعية المتعددة النشاط بالبياضة في ولاية الوادي،

مختصة في إنتاج الفرينة والنخالة، بدأت نشاطها في أفريل سنة 2006، حيث توزع

إنتاجها عبر التراب الوطني إلى عدة ولايات من بينها (ورقلة، غرداية، ادرار، تقرت،

تبسة.....)⁹

2. **الطاقة الإنتاجية للشركة :** تستعمل المؤسسة 1100 قنطار من القمح اللين يوميا

لإنتاج :

• 800 قنطار من الفرينة.

• 250 قنطار من النخالة.

3. **أهداف الشركة :**

تتلخص فيما يلي:¹⁰

- تهدف إلى توزيع المنتجات حسب الطلبات في جميع أنحاء الوطن.
- العمل على ضمان البقاء والاستمرار وتطوير نشاطها ومكانتها في السوق.
- تسعى المؤسسة إلى رفع مستويات إنتاجها من خلال انتاج استراتيجيات حديثة سواء في الإدارة أو داخل ورشات الإنتاج.
- البحث والتطوير لتنمية سياساتها التنافسية من خلال الإنتاج، التمويل، التوظيف والتخزين.

المطلب الثاني: الهيكل التنظيمي للمؤسسة وتحليله.

1. **الهيكل التنظيمي للمؤسسة .**

يبرز الهيكل التنظيمي صورة عامة عن مختلف العلاقات التي تربط إدارة ومصالح المؤسسة، مع العلم أن تصميمه مرتبط على حد كبير بتحقيق أهداف المؤسسة، حيث يوضح هذا الهيكل

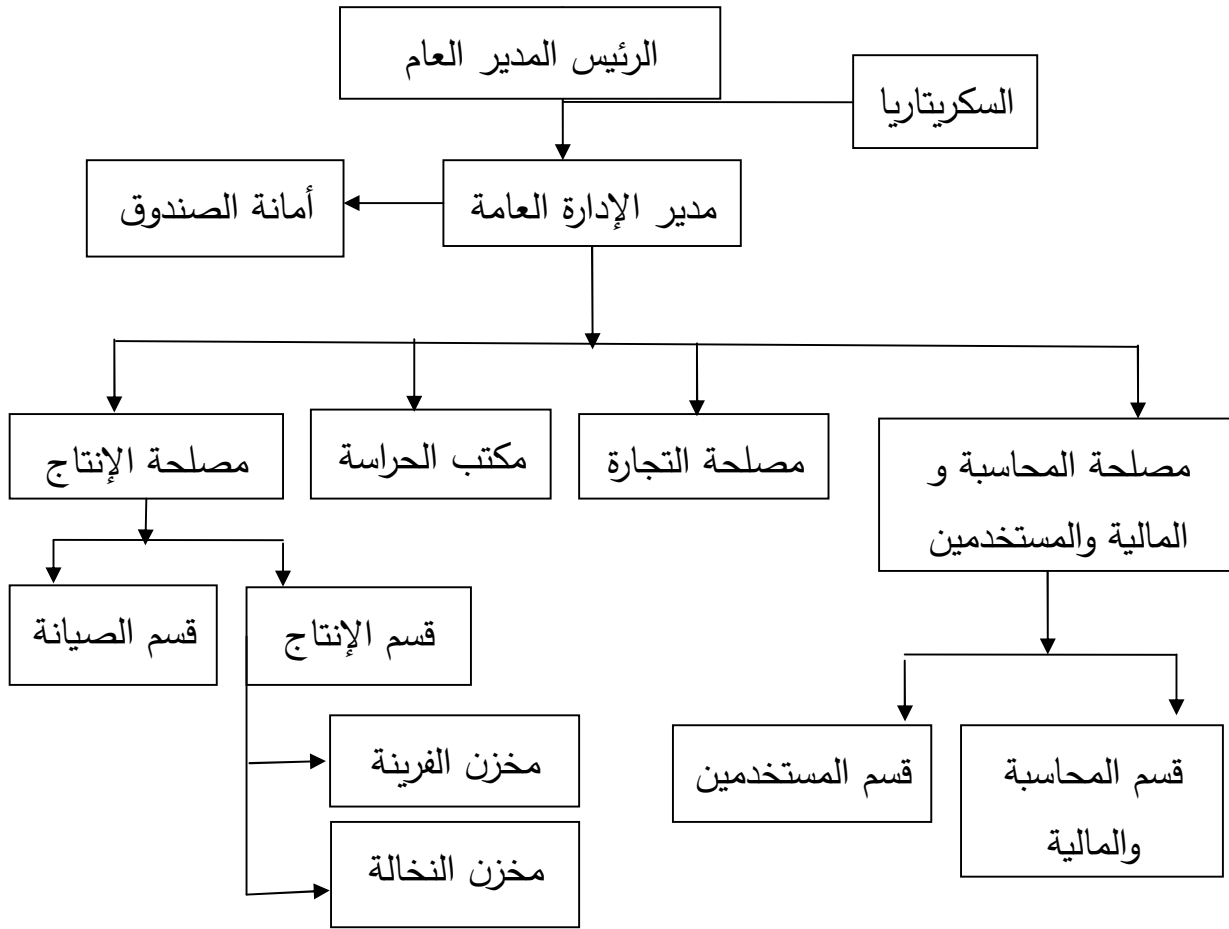
⁹ . بالاعتماد على المقابلة الشخصية وتصريحات المسؤولين.

¹⁰ . معلومات مقدمة من طرف رئيس مصلحة المحاسبة.

عدد المصالح الموجودة بالمؤسسة والمتمثلة في المدير العام الذي يتفرع منه مدير الإدارة العامة والذي يضم بدوره ثلاث مصالح ومكتب، ويمكن توضيح ذلك من خلال الشكل

التالي :

الشكل رقم (1 - 3) : الهيكل التنظيمي لشركة مطاحن سوفيا للصناعات الغذائية :



المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد عن تصريحات المسؤولين.

2. تحليل الهيكل التنظيمي.

- أ- **الرئيس المدير العام** : يعتبر المسير والموجه الأول للشركة يتميز بالأسبقية في تمثيل الشركة والإشراف العام عليها وهذا بالتنسيق والتشاور مع مختلف الدوائر والمصالح، تتلخص مهامه فيما يلي:
- إصدار التعليمات والأمر بالتنفيذ.
 - إقامة اجتماعات وندوات تهم أمر الشركة .
 - إبرام العقود والصفقات بين مختلف المتعاملين الاقتصاديين والماليين الذين لهم صلة مباشرة بالشركة .
- ب- **السكرتاريا** : تتمثل حلقة الوصل في الشركة فهي مصلحة تربط المديريات بمختلف الوحدات وكذا الشركة بالمحيط الخارجي وتختص في :
- استقبال البريد والمكالمات الهاتفية وتحويلها إلى المصالح المعنية.
 - استقبال وتوجيه الزبائن.
- ت- **مدير الإدارة العامة** : يقوم مدير الإدارة العامة بالإشراف على ثلاث مصالح ومكتب الحراسة، وأمانة الصندوق، ونذكرها كما يلي :
- أمانة الصندوق: يتمثل دور أمانة الصندوق في الإشراف عن استلام وتسليم النقود.
 - مصلحة المحاسبة والمالية والمستخدمين: تعتبر هذه المصلحة بمثابة العصب الرئيسي للمؤسسة، فهي تسهر على ضمان السير الحسن لكل العمليات المالية المحاسبية الخاصة بالشركة والسهر على الوفاء بالتزامات الشركة اتجاه الغير، وتقوم بالمراقبة الدورية للخزينة وإعداد الميزانية وكل الجداول المرفقة، حيث تشرف وتتابع كل ما يتعلق بالشركة من عمليات محاسبية وكذلك تتابع وتنظم شؤون المستخدمين، وتضم هذه المصلحة :
- قسم المحاسبة والمالية : يقوم هذا القسم بالتسجيل المحاسبي لكل النشاطات في السجلات والدفاتر المحاسبية للشركة.
 - قسم المستخدمين: يهتم بشؤون المستخدمين.
 - مصلحة التجارة: هي مصلحة مختصة أساسا في توزيع المنتج عبر مختلف الولايات ويكون البيع بالجملة .
 - مكتب الحراسة : وهو مكتب يهتم بالسهر على أمن الشركة وحمايتها.
 - مصلحة الإنتاج : مختصة أساسا في مراقبة عملية الإنتاج ودورته الإنتاجية ابتداء من دخوله إلى المصنع كمادة أولية إلى أن يصبح تام الصنع، وتتمثل مهامها في:
 - تشرف على مراقبة جودة المواد الأولية والمنتجات المصنعة.

- توفر وتتابع وتستغل كل البيانات الإحصائية المرتبطة بالإنتاج. وتضم هذه المصلحة قسم الإنتاج الذي يشرف عن مخزن الفرينة ومخزن النخالة، وكذلك قسم الصيانة الذي يشرف عن صيانة الأجهزة والمعدات التي تملكها الشركة .

المبحث الثاني: إعداد نماذج كشوف والمعالجة المحاسبية للأجور

المطلب الأول: إعداد كشوف نموذجية للأجور لشركة مطاحن سوفيا للصناعات الغذائية

النموذج الأول: العامل الأول محاسب:

(1) الأجر القاعدي = 35500.00

(2) منحة التسيير = الأجر القاعدي $\times 35\%$ = 12425.00 دج

(3) علاوة الخبرة = الأجر القاعدي $\times 14\%$ = 4970.00 دج

(4) علاوة التناوب = الأجر القاعدي $\times 20\%$ = 7100.00 دج

(5) منحة المسؤولية = الأجر القاعدي $\times 10\%$ = 3550.00 دج

(6) علاوة المنطقة = الأجر القاعدي $\times 35\%$ = 12425.00 دج

(7) الأجر الخاضع للضمان الإجتماعي = الأجر القاعدي + منحة التسيير + علاوة الخبرة + علاوة التناوب + منحة المسؤولية + علاوة المنطقة = 75970.00 دج

(8) إقتطاع الضمان الإجتماعي = $75970.00 \times 9\%$ = 6837.30 دج

(9) الأجر الخاضع للضريبة على الدخل الإجمالي IRG = 56707.70 دج

(10) حساب إقتطاع الضريبة على الدخل الإجمالي IRG

تقع في الشريحة الثانية: $(40000.00 - 56707.70) \times 27\%$ = 4511.08 دج

IRG = 4511.08 + 4600.00 = 9111.08 دج

تخفيض 40% لا يقل عن 1000 ولا يتجاوز 1500

$9111.08 \times 40\%$ = 3644.43 دج

IRG = 9111.08 - 1500 = 7611.08 دج

مجموع الإقتطاعات = 7611.08 + 6837.30 = 14448.38 دج

(11) الأجرة الصافية = أجرة المنصب + منحة السيارة الشخصية - إقتطاع IRG - إقتطاع ض.إ.

$75970.00 + 5000.00 - 6837.30 - 7611.08 = 66521.62$ دج

شركة سوف للصناعات الغذائية - مطاحن سوفيا -
المنطقة الصناعية البيضاء الوادي

كشف أجر لشهر مارس

الرقم : 0003

الإسم واللقب :

تاريخ التوظيف : 2016/04/01 المنصب : محاسب

رقم ض.إ. : 580714001363 الحالة العائلية : متزوج

عدد الأيام : 26 يوم مطريقة التسديد : نقداً

عناصر الأجر	المبالغ
الأجر القاعدي	35500.00
منحة التسيير 35%	12425.00
علاوة الخبرة 14%	4970.00
علاوة التناوب 20%	7100.00
منحة المسؤولية 10%	3550.00
علاوة المنطقة 35%	12425.00
خصم الضمان الإجتماعي 9%	6837.30
ض.ع، الدخل الإجمالي IRG	7611.08
منحة السيارة	5000
مجموع الإقتطاعات	14448.38
الأجر الصافي	66521.62

الإمضاء

الوادي في : 2023/04/02

النموذج الثاني: العامل الثاني مسؤول التجارة:

- (1) الأجر القاعدي = 26400.00
- (2) منحة التسيير = الأجر القاعدي $\times 35\%$ = 9240.00 دج
- (3) علاوة الخبرة = الأجر القاعدي $\times 7.50\%$ = 1980.00 دج
- (4) علاوة المنطقة = الأجر القاعدي $\times 35\%$ = 9240.00 دج
- (5) الأجر الخاضع للضمان الإجتماعي = الأجر القاعدي + منحة التسيير + علاوة الخبرة + علاوة المنطقة = 46860.00 دج
- (6) إقتطاع الضمان الإجتماعي = $46860.00 \times 9\%$ = 4217.40
- (7) الأجر الخاضع للضريبة على الدخل الإجمالي IRG = 33402.60 دج
- (8) حساب إقتطاع الضريبة على الدخل الإجمالي IRG
تقع في الشريحة الأولى: $(20000.00 - 33402.60) \times 23\% = 3082.60$ دج
 $3082.60 = 0 + 3082.60 = \text{IRG}$ دج
- تخفيض $3082.60 = 40\% \times 3082.60 = 1233.40$ دج
- $1849.56 = 1233.40 - 3082.60 = \text{IRG}$ دج
- (9) مجموع الإقتطاعات = $4217.40 + 1849.56 = 6066.96$ دج
- (10) الأجر الصافي = أجرة المنصب - إقتطاع ض.إ - إقتطاع IRG
 $40793.04 = 1849.56 - 4217.40 - 46860.00$ دج

شركة سوف للصناعات الغذائية - مطاحن سوفيا -
المنطقة الصناعية البيضاء الوادي

كشف أجر لشهر مارس

الإسم واللقب : الرقم: 0008

تاريخ التوظيف : 2016/06/01 المنصب : مسؤول التجارة

رقم ض.إ. 701345001065 الحالة العائلية : متزوج

عدد الأيام : 26 يوم مطريقة التسديد : نقداً

عناصر الأجر	المبالغ
الأجر القاعدي	26400.00
منحة التسيير 35%	9240.00
علاوة الخبرة 7.50%	1980.00
علاوة المنطقة 35%	9240.00
خصم الضمان الإجتماعي 9%	4217.40
ض.ع، الدخل الإجمالي IRG	1849.56
مجموع الإقتطاعات	6066.96
الأجر الصافي	40793.04

الإمضاء

الوادي في : 2023/04/02

المطلب الثاني: المعالجة المحاسبية للأجور لشركة مطاحن سوف للصناعات الغذائية :

❖ العامل الأول:

رقم الحساب المدين	رقم الحساب الدائن	31 مارس 2023	مدين	دائن
63113		الأجور القاعدي	35500.00	
6312		منحة التسيير	12425.00	
6313		علاوة الخبرة	4970.00	
6314		علاوة التناوب	7100.00	
6315		منحة المسؤولية	3550.00	
6316		علاوة المنطقة	12425.00	
6317		منحة السيارة الشخصية	5000.00	
	431	إقتطاع الضمان الإجتماعي		6837.30
	442	إقتطاع الضريبة على الدخل الإجمالي		10510.00
	421	الأجر الصافي		55072.70
		إثبات أجر لشهر مارس 2023		

❖ قيد تسديد حقوق العمال:

رقم الحساب المدين	رقم الحساب الدائن	31 مارس 2023	مدين	دائن
421		الأجر الصافي	55072.70	
	53	الصندوق		55072.70
		تسديد حقوق العمال أجرة شهر مارس 2023		

❖ قيد تسديد إقتطاع الضريبة على الدخل الإجمالي:

رقم الحساب المدين	رقم الحساب الدائن	قبل 20 أبريل 2023	مدين	دائن
442		إقتطاع الضريبة على الدخل الإجمالي	10,510.00	
	512	البنك		10,510.00
		تسديد إقتطاع الضريبة على الدخل الإجمالي أجرة شهر مارس		

		2023		
--	--	------	--	--

❖ قيد إشتراكات الضمان الاجتماعي حصة رب العمل 26%:

رقم الحساب المدين	رقم الحساب الدائن	31 مارس 2023	مدين	دائن
635	512	إشتراكات الضمان الاجتماعي إقتطاع الضمان الاجتماعي قيد إشتراكات الضمان الاجتماعي حصة رب العمل 26%	19,752.20	19,752.20

❖ قيد تسديد إشتراكات الضمان الاجتماعي حصة العامل وحصة رب العمل 35%:

رقم الحساب المدين	رقم الحساب الدائن	قبل 30 أبريل 2023	مدين	دائن
431	512	إشتراكات الضمان الاجتماعي البنك تسديد إشتراكات الضمان الاجتماعي شهر مارس 2023	26589.50	26589.50

❖ العامل الثاني:

رقم الحساب المدين	رقم الحساب الدائن	31 مارس 2023	مدين	دائن
63113		الأجر القاعدي	26400.00	
6312		منحمة التسخير	9240.00	
6313		علاوة الخبرة	1980.00	
6316		علاوة المنطقة	9240.00	
	431	إقتطاع الضمان الإجتماعي		4217.40
	442	إقتطاع الضريبة على الدخل الإجمالي		2720.00
	421	الأجر الصافي		37942.60
		إثبات أجر لشهر مارس 2023		

❖ قيد تسديد حقوق العمال:

رقم الحساب المدين	رقم الحساب الدائن	31 مارس 2023	مدين	دائن
421		الأجر الصافي	37942.60	
	53	الصندوق		37942.60
		تسديد حقوق العمال أجرة شهر مارس 2023		

❖ قيد تسديد إقتطاع الضريبة على الدخل الإجمالي:

رقم الحساب المدين	رقم الحساب الدائن	قبل 20 أبريل 2023	مدين	دائن
442		إقتطاع الضريبة على الدخل الإجمالي	2720.00	
	512	البنك		2720.00
		تسديد إقتطاع الضريبة على الدخل الإجمالي أجرة شهر مارس 2023		

❖ قيد إشتراكات الضمان الإجتماعي حصة رب العمل 26%:

رقم الحساب المدين	رقم الحساب الدائن	31 مارس 2023	مدين	دائن
635	512	إشتراكات الضمان الاجتماعي إقتطاع الضمان الاجتماعي قيد إشتراكات الضمان الاجتماعي حصة رب العمل 26%	12183.60	12183.60

❖ قيد تسديد إشتراكات الضمان الاجتماعي حصة العامل وحصة رب العمل 35%:

رقم الحساب المدين	رقم الحساب الدائن	قبل 30 أبريل 2023	مدين	دائن
431	512	إشتراكات الضمان الاجتماعي البنك تسديد إشتراكات الضمان الاجتماعي شهر مارس 2023	16401.00	16401.00

خلاصة الفصل الثاني

إن دراستنا التطبيقية تضمنت دراسة حالة تطبيقية لشركة سوف للصناعات الغذائية - مطاحن سوفيا- بالمنطقة الصناعية البياضة الوادي حيث قمنا بتقديم الشركة من خلال تعريفها وتبيين الهيكل التنظيمي لها وتحليله ، وإعداد كشوف نموذجية لعمالان وتحليلها ، وكذلك المعالجة المحاسبية للأجور المدروسة .

ومن خلال هذه الدراسة اتضح لنا أن الأجر يحدد حسب عوامل وأنه يدفع خصائص ومواصفات للعمال من عامل لآخر ، وأن الأجر القاعدي هو الجزء الأساسي في الأجر ويظهر ذلك من خلال الأهمية البالغة له عند تحديد الأجر .

الخاتمة

تبين من خلال الدراسة النظرية والميدانية على موضوع الأجر أنه العنصر الأساسي الذي يربط العامل بالمؤسسة من خلال أدائه لجهد وبالمقابل يقاس الجهد الذي تمنحه المؤسسة اعتبار أنها استفادة من خدماته التي قد تتضح في المردود الإنتاجي لها فركزت على مختلف مفاهيم الأجر ومكوناته وحساب عناصره وأهميتها وكذلك على أهم الممارسات الحديثة في محاسبة الأجور تتمثل في إعداد كشوف الأجرة .

كما ركزنا في الجانب التطبيقي على كيفية تسيير الأجور في المؤسسة ومراحل إعدادها من خلال عرض جميع مكوناته وطريقة حساب كل عنصر منه ومعالجتها محاسبيا .
كما تعد عملية إعداد الرواتب والأجور وظيفة أساسية لا تقل أهمية عن سائر الوظائف الأخرى .

وتوصلنا إلى استخلاص مجموعة من النتائج نلخصها كالتالي :

- يعتبر الأجر عنصر أساسي من عناصر التحفيز .
- يعتبر الأجر القاعدي المبلغ الأساسي الذي تحتسب منه كل التعويضات والمكافآت .
- عملية إعداد الكشف تعتبر خطوة أساسية حيث من خلاله يحصل العامل على أجره الصافي .

وفي الأخير يمكننا القول بان العنصر البشري باعتباره أهم عنصر ويعتبر كأهم أصل من أصول المنظمة لما له تأثير على الكفاءة والفعالية .

قائمة المراجع

الكتب:

1. بن ربيع حنيفة، الواضح في المحاسبة المالية وفق SCF والمعايير الدولية IFRS\IAS، الطبعة الأولى، الجزء الثاني، جميع المستويات، منشورات كليك، الجزائر، السنة 2013

المحاضرات:

2. بالخير بكاري، محاضرات في المحاسبة المعمقة موجهة لطلبة السنة الثالثة مالية المؤسسة، كلية العلوم الإقتصادية، جامعة ورقلة

المذكرات:

3. سايبى مسعود، بوزوايد دراجي الحضني، المعالجة المحاسبية للأجور في ظل النظام المحاسبي المالي، مذكرة نيل شهادة الماستر في العلوم المالية والمحاسبية، تخصص محاسبة وتدقيق، كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر بسكرة، السنة 2021.

مواقع:

4. <https://www.compta-213.com/2021/10/irg-2022.html>